



# NTNU

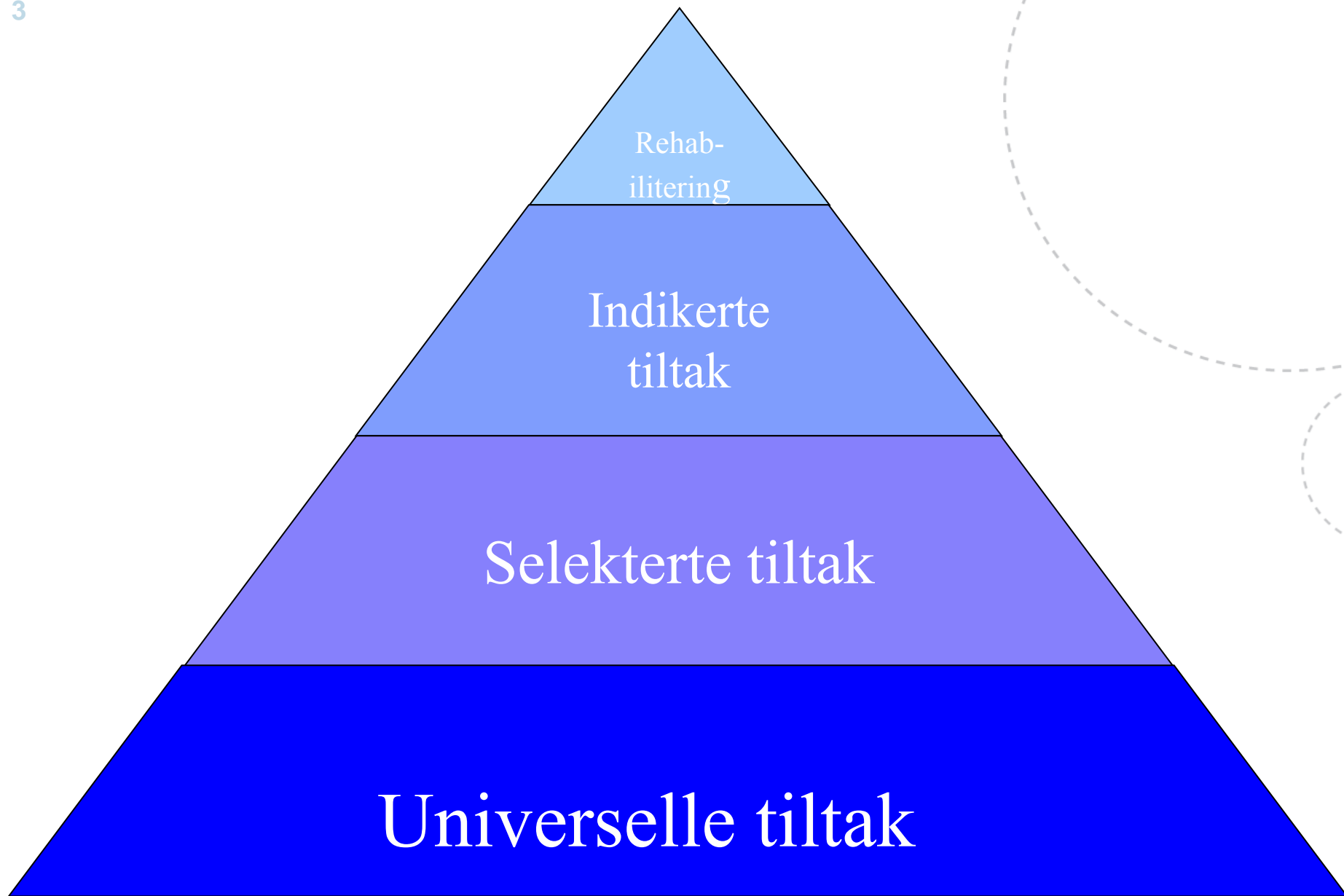
Det skapende universitet

## **Hvordan komme videre – ny kunnskap og konsekvenser for tidlig intervensjon**

Øyvind Kvello, førsteamanuensis v/NTNU

# Begrepet TI

- Tidlig innsats (TI) er å sette inn tiltak (a) hos risikogrupper før vansker utvikles, eller (b) i en tidlig fase av en vanskeutvikling
- Jo mer man forsker, desto mer finner man at svært mange vansker starter tidlig, eller man ser indikasjoner tidlig i barns liv



# Innholdstomt?

- Tidlig innsats (TI) står og faller med om man makter å oppdage risikogrubbene og at de tiltak man velger er kurative/endringsorienterte

# TI i f t tradisjonell jobbing

- **Tradisjonell:**
  - Henvisningsbasert
  - Symptomfokus
  
  - Utredning (og viderehenvisning for behandling)
  - Topp når barn er fra 8-12 år av
- **TI:**
  - Ut og oppdage, lavterskel
  - Risiko- og beskyttelsesfaktorer for å oppdage (høy-)risikogrupper - prediktorer
  
  - Intervensjon – spissede, ikke allmenne
  - Sterkt ønske om å komme inn før barn er 6-8 år gamle

# Ikke kunnskapstørke

- Angold (2006) har beregnet at kunnskapen om sped- og småbarns utvikling av vansker ligger omtrent 30 år bak tilsvarende kunnskap om ungdom og voksne

... forts.

- Men kunnskapsutviklingen har økt betraktelig i volum, og feltet er godt i ferd med å ta igjen dette gapet

... forts.

- TI kan sies å være knyttet til barnekonvensjonen; barnets rett til å utvikle seg i tråd med sine forutsetninger, behov og potensial

... forts.

- Kunnskaps om hvor tidlig barn preges av samspill med primære omsorgsgivere, har ledet til ønsket om å bistå allerede da for å unngå langvarige negative konsekvenser av svak omsorg for barnet

# ... forts.

- Ny innsikt i hvordan tidlig samspill preger utviklingen av hjernen, sentralnervesystemet, det endokrinologiske systemet, selvbilde, tilknytning, osv., har ledet til forståelse at man ikke kan ta igjen alt eller det meste av det tapte, man snakker om fying og styrking, minnespor og varige genuttrykk

... forts.

- Noe kan tas igjen, noe kan repareres, noe er irreversibelt

... forts.

- Det er ikke bare et godt driv i forskning på risikogrupper og hvem som kan ha nytte av utviklingsstøttende bistand, men man har også i Norge kommet lang når det gjelder tiltaksutviklingen
  - Dette har skutt fart pga statlig engasjement og styring

... forts.

- Det er i dag en god og bred tiltaksvifte for TI og barn i førskolealder
  - Evidensbasert metoderepertoar holdes høyt fra statlig hold og man har kommet lengre i f t dette enn om man fra statlig hold ikke har holdt et slikt trykk

... forts.

- Det er i dag samsvar mellom kartlegginger og tiltak slik at man unngår finmaskede utredninger for grovmaskede tiltak

... forts.

- TI står og faller med å oppdage tidlig og å sikre at man bruker endringsorienterte (kurative) tiltak og ikke i hovedsak baserer seg på kompensierende og opplevelsesorienterte tiltak

... forts.

- Foreldre kan oppleve at fagfolk er dystre og forsøker å påpeke det som potensielt kan bli vanskelig blir det

... forts.

- Avhenger veldig av hvordan man snakker med foreldre om hva fagkunnskap tilsier og hva som kan gjøres og at brukermedvirkning ses opp mot Barnekonvensjonens prinsipp om barnets beste

... forts.

- Gording Stang (2007) sin gruppering i risiko- versus velferdsbarnevernet vil også gjelde for TI

... forts.

- Predikering innebærer avveininger og blir derfor grad av sannsynlighet
- Spedbarn (0-18 mnd.) viser stort sett vansker via tre kanaler: Søvn, spising og regulering av emosjoner og affekter

... forts.

- Problemer med spising fram til 10-månedersalder er ikke tydelig knyttet til at barnet senere utvikler psykiske vansker (gjelder faktisk for nær 30% av barna i spedbarnsalder), med mindre det omfatter *Non-Organic Failure to Thrive* de første levemåneder eller spiseproblemer som debuterer etter 6 måneders alder

- Ref.: Skovgaard et al. 2008

... forts.

- Problemer med søvn fram til 10 måneders alder er ikke tydelig knyttet til at barnet senere utvikler psykiske vansker
  - Ref.: Skovgaard et al. 2008

... forts.

- Forutsetter at man kan beskyttelsesfaktorer (friskvernfaktorer) like godt som risikofaktorer, om ikke vil man definere alt for mange til å være i risiko for å utvikle vansker

| Faktisk status               | Predikert til å utvikle vansker | Predikert til å <u>ikke</u> utvikle vansker |
|------------------------------|---------------------------------|---|
| Utviklet vansker             | Sanne positive                  | Falske negative                             |
| Utviklet <u>ikke</u> vansker | Falske positive                 | Sanne negative                              |

... forts.

- Det er det daglige samspill som preger barn mest
- Foreldre har sterkeste påvirkningskraft
- Foreldreatferd holder høy stabilitet over tid

... forts.

- I de første to leveår så predikeres barns utvikling ofte best ved å vurdere:
  - Karakteristika ved de primære omsorgspersonene og
  - Karakteristika ved samspill mellom primære omsorgspersoner og barnet

# I forhold til barnevernet

- Det var en økning på 16,1 % i hjelpetiltak overfor barn i alderen 0–2 år fra 2007 til 2008
- Siden det i utgangspunktet er så få barn i denne alderen som er meldt til barneverntjenesten, vil selv en økning på få barn kunne gi betydelige utslag i prosent. Det er helt klart for få barn i førskolealder som meldes til barnevernstjenesten

... forts.

- Registerdata fra SSB viser at i 2008 utgjorde gruppen av barn under syv års alder bare 18,6 % av barna barnevernet jobbet for

# Utfordringer knyttet til TI

- Å få meldinger på barn i førskolealder synes ikke å løses via informasjon, men å utøve kunnskapen i en praktisk modell
- Må ha kunnskap til å vurdere barnas situasjon, behov og predikering (prediktive slutninger)

... forts.

- Krever en del ganger spissede vurderingsmetoder for å vurdere – avveies i forhold til at privat part ikke skal belastes mer enn det som er nødvendig for at saken skal bli tilstrekkelig opplyst

... forts.

- Risikofokuserte framfor allmenne tiltak som er kostbare og tidkrevende å lære seg og bli sertifisert som valid

# Hva er å kunne?

- Å tilegne seg kunnskap på teoretisk og praktisk nivå
- Å skille mellom å gjenkjenne, ha hørt om og å kunne (dvs. beherske)

... forts.

- I flere land påpekes det at sosialarbeidere har en mangelfulle interesse for forskning – både når det gjelder å holde seg oppdatert på forskningsresultater og implementering av slik kunnskap i egen praksis
  - Ref.: Bergmark & Lundström 2002, Karvinen-Niinikoski 2005

# ... forts.

- Det kan være farlig å ikke holde seg oppdatert på forskning, fordi kunnskapen til profesjoner har endret karakter; teorier nedtones i utdanninger, man presenterer teoretiske modeller for å favne den mengde av empiri som kommer som en del av økt forskningsvolum

... forts.

- Det er tidkrevende å skaffe seg et overblikk over mønstre som kommer ut av forskningen – vurdere kvaliteten, sammenstille, finne fellesfaktorer, forstå ulikhetene mellom dem og hva de bunner i etc.

... forts.

- Det er behov for oversikter som samler forskning og trekker ut essensen av dem
- Det er nødvendig med mange uavhengige metaanalyser eller systematiske oversikter av effekten av ulike metoder/hjelpetiltak

# TI som trussel?

- Å sette forskningsbasert kunnskap i høysetet framfor personlige standarder eller teorier
- Balansering av innsats – kan ungdomsgruppen i dag trekke for mye av timeinnsatsen?

... forts.

- Å beherske metoder som mange er lite kompetente på;
  - Samspillvurdering
  - Bedømmelse av barns utvikling
  - Samtale med barn

# Ledselse

- Å sikre at TI setter seg, er et ledelsesansvar
- Det er en grunn til og berettiger at det fortsatt skal være faglig relevant utdanning for de som skal lede hjelpeapparatet

... forts.

- Senge (1990) vektlegger fem dimensjoner i lærende organisasjoner:
  - Systemtenkning: å se helheter internt og overfor omliggende organisasjoner
  - Personlig mestring: ansattes kompetanse og vilje til å lære

... forts.

- Mentale modeller: de ansatte er villige til å la sine mentale modeller av virkeligheten utfordres og utvikles
- Felles visjon: en sterk felles visjon antas å lede til målrettet læring og kompetanseutvikling
- Gruppelæring: lære av hverandre

... forts.

- Vesentlig for å lykkes med implementering når man har organisasjoner med autonome ansatte, er at de identifiserer seg med metodene ledelsen ønsker at de skal jobbe ut fra og læringsvillighet

... forts.

- Mål-orientering
  - Oppgave-orientert
    - Liker faglige utfordringer og å trene på ferdigheter og øke innsikt
    - Motiveres av å mestre og kjenne at man er i utvikling
    - Stor læringsinteresse og lett å motivere

# ... forts.

## – Ytre-orientert

- Ikke så utpreget interessert i kunnskapen eller jobben i seg selv, men de goder som den gir
- Motivert så lenge man ser nytten av det som skal læres i f t de mål man har i form av lønn, status, hvem man skal jobbe sammen med, fasiliteter, arbeidstid osv. Kan derfor være utfordrende å motivere hvis slike forhold er truet

# ... forts.

- Kan framstå som makelig og lite ambisiøs – pliktfølelse kan imidlertid lede til at de gjør en god jobb

# ... forts.

## – Ego-orientert

- Betydelig fokus på seg selv i læringssituasjoner
- Ser på læring som et resultat av evner/talenter og som bare til en viss grad kan oppøves
- Taktisk i innsats

# ... forts.

- Offensiv type
- Konkurransorientert – tydelig behov for å framstå til å oppnå gode resultater med mindre innsats enn det som er vanlig/forventet (vinn-tap-situasjoner)
- Anspores av å vinne, og derfor ofte lunken hvis slike muligheter ikke foreligger
- Trenger mye bekreftelser eller å vises

# ... forts.

- Liker gjerne å undervise andre eller legge fram erfaringer når de har lyktes og er i front (blant de første, de som har lyktes best osv.)
- Kan framstå som makelig

# ... forts.

- Defensiv type
- Har liten selvtillitt på å lære og derfor vegring/motstand
- Vil ha det forutsigbare og det som beherskes og liker ofte ikke nye arbeidsoppgaver eller endringer i rutiner
- Kjenner uro og fokuserer mye på det når noe skal endres, og derfor ufokusert på det som skal læres/beherskes

# Framtidsforskernes konklusjon

- Læringskompetanse
- Endringskompetanse
- Samarbeidskompetanse
- Meningskompetanse

# Implementering

- Kan spissformuleres til at det er et stort hull innen ledelsesfeltet, dvs. dårlig utforsket til tross for at dette er en av de mest sentrale funksjoner hos ledere

# ... forts.

- Kan vi lære noe av andre store etater?
  - En gjennomgang av studier av trening av lærere i skolen viser at trening basert på teori og diskusjon bare ga moderat effekt i form av kunnskap og ferdigheter i de kunstige treningssettingene, men ikke merkbare endringer i de ordinære klasserommene. Økt innsats innebar deretter demonstrasjon, praktisering og feedback i tillegg til teorigjennomgang og diskusjoner i form av workshops. Fortsatt ble ikke ferdighetene i nevneverdig grad benyttet i det ordinære klasserommet
    - Ref.: Joyce & Showers 2002

# ... forts.

- Lignende funn er dokumentert i studier av leger
  - Ref.: Davis 1995
- Veiledning på jobb i naturlige settinger, økte bruk av ferdigheter i praksis
  - Ref.: Joyce & Showers 2002

... forts.

- Enkelte stipulerer at kun omkring 10 % av hva man har trent på, overføres til jobben
  - Ref.: Rogers 2002

... forts.

- Trening i form av workshops bør inneholde: a) presentasjon av informasjon, b) demonstrere de vesentlige ferdigheter i programmet i praksis enten live eller via video, c) deltakerne får rikelig med muligheter til å trene på disse ferdighetene

- Ref.: Joyce & Showers 2002

... forts.

- I en studie fant man at de fire faktorene: i) opplæring i ferdigheter, ii) styrke selvtilliten, iii) skape en trygg atmosfære og iv) rikelig med tid til å øve på spesifikke ferdigheter, stod for 62 % av utfallene knyttet til veiledning

- Ref.: Walker et al. 2002

# ... forts.

- Det er studier som viser at omfanget av opplæring henger sammen med hvor mye av programmene de har hatt opplæring i benyttes og hvor lenge de benytter programmet etter opplæringen
  - Ref.: McCormick et al. 1995
- Intensiv opplæring synes som en forutsetning for å lykkes med implementering
  - Ref.: Dixon et al. 1999

# ... forts.

- Det er lite lojalitet overfor metoder man utfører slik at man lager sine egne varianter, slurver i gjennomførelsen, tar bort ledd man ikke har sans for osv. Det leder til rask forringelse av metodene like etter innføringen av dem

- Ref.: Gessner 2008

... forts.

- Man finner klare sammenhenger mellom at jo mer tro veilederne er mot metoden, praksis eller program, desto mer lojale vil de som veiledes også bli

- Ref.: Schoenwald et al. 2003

# ... forts.

- Det blir galt om man tenker at implementering slutter når man har gått over fra prosjekt til drift. Nytilsatte kan mangle kunnskap om eller ferdigheter i den metoden de skal inn i. Det er en form for implementering å føre nytilsatte inn i den etablerte jobbingen man har når de nytilsatte har annen erfaring

- Ref.: Mowbray et al. 2003

... forts.

så vel som at nytilsatte med sin  
erfaringsbakgrunn kan bidra til å utvikle  
metoder og modeller

- Ref.: Winter & Szulanski 2001

men som ikke må føre til at man lager  
"lett"-varianter av metoden

... forts.

- Studier fra Kari Backmann, Peder Haug og Kathrine Nesje viser at det er ikke læreplanverk etc. som skaper endringer i skolen, men mer de verktøy lærerne gis, slik som pensumbøker, redskaper etc.

... forts.

- Endring av skoler tar fra 3-8 år, viser en gjennomgang av diverse implementeringsstudier

# Maktteorier

- Posisjonsmakt: myndighet ut fra en formell plasseringer eller tittel i organisasjonen

... forts.

- Makt gjennom informasjon og ekspertise: de som har en særegen kompetanse, eller som har tilgang til viktig informasjon for å løse de utfordringer organisasjoner står overfor

... forts.

- Kontroll over belønninger: kunne styre andre ut fra belønning eller tilgangen man selv har til å få goder
- Makt gjennom tvang: muligheten til å straffe og tvinge andre inn i en situasjon

... forts.

- Nettverk og allianser: makt via eller det at andre vet at man pleier kontakt med

... forts.

- Makt over agendaer: fremme egne interesser via de agenda man definerer og lanserer

... forts.

- Makt over fortolkningsrammene: styre og definere rammene for organisasjonens oppgaver skal utføres innenfor, definere verdier og styringsmål som skal være retningsgivende for diskusjonene

... forts.

- Makt i kraft av personlighet: personlige egenskaper som karisma, talegaver, kompetanse og ferdigheter

- Ref.: Bolman & Deal 2003

... forts.

- Ledere har derfor store utfordringer knyttet til å lykkes med TI:
  - Må ha oversikt over forskningsfunn
  - Viktigheten i å få de ansatte til å identifisere seg med denne måten å jobbe på

... forts.

- Spa noe av ressursene som brukes på ungdomssiden tilbake til barn for å make oppgavene
- Må sikre langvarig og konkret veiledning og hindre "light"-varianter

... forts.

- Må forholde seg til omliggende systemer
- Må ha god oversikt over og maktforhold i og utenfor egen organisasjon med betydning for å lykkes i implementering av TI
- Nær umulig å lykkes med TI om det ikke er en bred enighet i kommunen og det politiske ledd om en slik satsning